

SITUACIÓN ACTUAL DE LA MANO DE OBRA EN LAS GRANJAS DE PEQUEÑOS RUMIANTES: ESTRATEGIAS PARA HACER ATRACTIVO EL TRABAJO

LAVÍN, P.¹; MANSO, T.²; BELLO, J.M.³; MANTECÓN, A.R.¹

¹Instituto de Ganadería de Montaña (CSIC-ULE), Finca Marzanas, 24346 Grulleros (León)

²ETS Ingenierías Agrarias, Universidad de Valladolid, Avd. Madrid s/n, 34004 Palencia

³NUTRECO IBERIA ANIMAL NUTRITION. Ronda Poniente, 9, 28460 Tres Cantos (Madrid)
paz.lavin@eae.csic.es

RESUMEN

La gestión de la mano de obra en las granjas de pequeños rumiantes, principalmente las de orientación láctea es, en la actualidad, una preocupación y un reto para el sector. Ser competitivo en la captación de trabajadores, que perduren en el tiempo y atraiga a jóvenes, requiere ofrecer elevados niveles de calidad en las condiciones del trabajo. Además del sueldo, otros aspectos como la jornada continua, la automatización, las tareas definidas, los descansos u otros incentivos que influyan en la calidad de trabajo y de vida adquieren gran importancia, sin olvidar la garantía de servicios en el medio rural acorde con las demandas de la sociedad actual.

PALABRAS CLAVE: pequeños rumiantes, mano de obra, trabajo, social

SITUACIÓN SOCIAL ACTUAL DEL SECTOR DE PEQUEÑOS RUMIANTES

El marco social donde se desenvuelve la ganadería de pequeños rumiantes es fruto de la preocupante situación actual del sector. Según datos del MAPA (2023a), en el último año han desaparecido 13 granjas de pequeños rumiantes al día. Entre los motivos del cierre constante de granjas, ya iniciado en décadas pasadas, destacan el bajo relevo generacional y la alta edad media de los ganaderos, la falta de visualización del trabajo de la mujer, la baja consideración social, y un medio rural en el que el abandono del territorio, la seguridad (robos y ataques de animales salvajes) y la despoblación avanza año tras año. Así, según el MAPA (2023b), solamente un 15,8% de la población rural gestiona el 84% del territorio (17,7 hab/km²) y abastece de alimentos al medio urbano (491,9 hab/km²) con una sociedad donde la referencia para los jóvenes es el estilo de vida urbano, mientras que el mundo rural pierde representación política y capacidad de decisión sobre su futuro.

En un esfuerzo del sector para mantenerse competitivo, las granjas que permanecen se han especializado incorporando tecnología, aumentando su tamaño (21,7% vs 43,7% en ovino y caprino de leche respectivamente en la última década), e intensificando sus producciones. Estas circunstancias han llevado a un incremento de mano de obra que, en parte, ha sido consecuencia de la necesidad de ajustar turnos/descansos, con una creciente dependencia de trabajo externo en detrimento del familiar, en muchas de las ganaderías, fundamentalmente las orientadas a la producción lechera (INE, 2022). Aunque de forma general las ganaderías han aumentado la contratación de mano de obra externa, algunas mantienen su carácter familiar, recurriendo a la externalización de servicios con la contratación de empresas o trabajo de sustitución para casos puntuales o incidencias imprevistas.

La gestión de la mano de obra en las granjas de pequeños rumiantes se contempla con preocupación, pasando a ser en la actualidad uno de los retos que requiere ser abordado por los responsables de las ganaderías. Nos encontramos con un problema complejo y global que se extiende más allá de la propia granja e implica a la sociedad en su conjunto, donde mejorar

las condiciones laborales en el lugar de trabajo no basta para atraer trabajadores al sector. Las condiciones del medio rural donde se desarrolla la actividad ganadera, con dificultades para encontrar vivienda y alejada en muchos casos de servicios esenciales (educación, sanidad, infraestructuras, comunicaciones y transportes, acceso a internet, banca, ocio, etc.) debe permitir cumplir las expectativas de las ganaderías en cuanto a facilitar una calidad de vida de la mano de obra, acorde con la demanda de la sociedad actual, que permita atraer trabajadores y jóvenes al sector (UE, 2021).

En relación con el objetivo de *desarrollo sostenible*, marcado como prioritario a nivel internacional, de “cubrir las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de futuras generaciones de cubrir sus necesidades”, se requieren granjas rentables, aliadas con la conservación del medio ambiente y socialmente sostenibles que cumplan con las demandas de la sociedad y del colectivo ganadero, donde todas las partes implicadas (ganaderos, técnicos, científicos, etc.) identifiquen, valoren y propongan mejoras en las condiciones de trabajo como una pieza base de la resiliencia de las granjas (Perrin et al, 2024). Este trabajo se enmarca en un estudio de nuestro grupo de investigación orientado a la búsqueda de estrategias de intensificación sostenible en los sistemas de ovino lechero.

ESTRATEGIAS PARA HACER ATRACTIVO EL TRABAJO EN LA GRANJA

El sector ovino de leche reconoce la gestión de la mano de obra como el mayor problema de sus granjas. La gran dificultad para encontrar trabajadores estables en el tiempo, junto con la falta de formación y la especialización, han sido identificados como los principales factores condicionantes de la sostenibilidad de las ganaderías.

En un contexto general de demanda de trabajadores en muchos ámbitos en nuestro país, para que el sector ovino pueda competir en la captación de mano de obra y que esta perdure en el tiempo, la solución pasa **por formación en la gestión de recursos humanos** y altos niveles de **calidad** en las condiciones de trabajo, tales como:

- Facilitar unas condiciones de trabajo dignas y atractivas (duchas, vestuarios, zonas de descanso, uniformes, etc.).
- Normalizar la organización, definición de las tareas y como realizarlas. Los protocolos de trabajo, la distribución y calendario de tareas por escrito ayuda en la gestión de imprevistos (situación frecuente debido a la alta rotación de personal) y permite no abandonar tareas básicas que deberían realizarse de forma rutinaria.
- Establecer el número de trabajadores necesarios, según las características de la granja y la jornada laboral. En este sentido, las horas de trabajo/oveja y año es un índice que permite la valoración económica y la eficiencia en el trabajo.
- Garantizar turnos con días libres y vacaciones para todo el personal incluido el ganadero, donde la jornada continua se establece como un requisito cada día más demandado.
- Facilitar el trabajo a través de instalaciones y material adecuado (mecanización, monitorización, automatización y aplicación de últimas tecnologías que ayuden en las tareas y permitan registros precisos).
- Salario adecuado a las responsabilidades, donde los incentivos o recompensas por objetivos juegan un importante papel. Encontrar vivienda en alquiler supone un reto en muchas zonas rurales, donde los responsables de las granjas están optando por comprar casas para proporcionar a sus empleados.

Hacer más atractivo el trabajo en la ganadería es requisito indiscutible para atraer mano de obra, pero ello requiere de una economía saneada en la granja, tanto en su

rentabilidad como en la estabilidad de sus ingresos. La fluctuación de los precios que percibe el ganadero por sus productos, junto con la gran volatilidad de los insumos, dificultan una estabilidad económica y, con ello, una organización estable de la mano de obra a largo plazo que, junto a la alta rotación del personal, supone una fuente de estrés al ganadero o responsable de la granja. Otro factor reconocido como fundamental y condicionante del futuro de la ganadería de pequeños rumiantes, es el acercamiento de los productos al consumidor y una mayor difusión de sus cualidades. Existe un desconocimiento de las condiciones en las que son criados los animales, donde la opinión mayoritaria del sector es una falta de valoración de su trabajo por parte de la sociedad (el 53% y el 29% de los ganaderos manifiestan sentirse nada o poco valorados respectivamente). Se precisa poner en valor la profesión dentro de la sociedad y conectar al consumidor con el productor, reconocer y valorar el carácter multifuncional de la ganadería como productora de alimentos y de otros servicios de difícil cuantificación en el mercado actual. Recientemente han surgido plataformas que intentan dar dignidad y reconocimiento al sector agrario. La inclusión en los planes de estudios de la enseñanza primaria y secundaria obligatoria resulta urgente para concienciar a la población desde la infancia sobre los servicios que proporciona la ganadería y las condiciones de cría de los animales.

CONCLUSIONES

El futuro del sector pasa por:

- Hacer atractivo para los jóvenes el trabajo en las granjas y el estilo de vida rural.
- Desarrollar y aplicar tecnologías que hagan más eficiente la mano de obra.
- Identificar estrategias para mejorar la calidad de las condiciones de trabajo y garantizar servicios esenciales en el medio rural
- Conectar la sociedad con el mundo ganadero, reconociendo y valorando económicamente la calidad de los alimentos que se producen y el trabajo que se realiza.
- Todo ello requiere educación desde la infancia, formación y especialización en el trabajo y en la gestión de la granja.

AGRADECIMIENTOS

Este estudio se enmarca en el proyecto PID2020-113395RB-C22 financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INE (2022). Censo agrario. Año 2020. Madrid (España).
2. MAPA (2023a). El sector ovino y caprino de leche en cifras: Principales Indicadores Económicos (datos 2023). Madrid (España).
3. MAPA (2023b). Análisis y prospectiva. Serie indicadores 2022. Informe anual de indicadores. Agricultura, Pesca y Alimentación. Madrid (España).
4. Perrin, A.; Cournut, S.; Martin, G. (2024). Further Consideration of Working Conditions Is Needed in Farm Resilience Assessment. *Agricultural systems*. 214: 103845.
5. UE (2021). Una Visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE: hacia unas zonas rurales más fuertes, conectadas, resilientes y prósperas antes de 2040. Comisión Europea. Bruselas.

CURRENT LABOR SITUATION ON SMALL RUMINANT FARMS: STRATEGIES TO MAKE THE WORK ATTRACTIVE

SUMMARY

The personnel management on small ruminant farms, mainly dairy-oriented ones, is currently a concern and challenge for the sector. Being competitive in attracting workers, requires offering high levels of quality in working conditions where, in addition to salary, other aspects such as continuous work hours, automation, defined tasks, become important. breaks or other incentives that influence the quality of work and life, without forgetting to guarantee services in rural areas in line with the demand of today's society.

KEY WORDS: small ruminants, personnel management, work, social